

Tratamiento tributario y laboral de entrega de canastas navideñas a trabajadores

Con motivo de las fiestas navideñas y de año nuevo, es importante conocer cuál es el tratamiento tributario aplicable a la entrega de las denominadas “canastas navideñas” y otros aguinaldos que muchas empresas suelen entregar a sus trabajadores en estas fechas. Ello, porque estas están sujetas a determinadas obligaciones tributarias y laborales que deben ser asumidas por parte de las empresas que las otorgan.

Aspectos tributarios

Canastas navideñas, pavos, panetones y otros bienes

El artículo 37° del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta establece que, a fin de determinar la renta neta de tercera categoría, se deducirán de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida.

Asimismo, el inciso l) del artículo 37 de la Ley del impuesto a la Renta establece que son deducibles de la renta neta de tercera categoría, los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden con el personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier

concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese.

Las canastas navideñas, panetones y otros regalos, de conformidad con el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, son considerados aguinaldos, y, por tanto, son gasto para fines del Impuesto a la Renta de las respectivas empresas, toda vez que cumplen el principio de causalidad previsto en dicha norma.

La mencionada entrega de bienes a los trabajadores, es a título gratuito, por lo que las empresas deben emitir una boleta de venta por la entrega de dichos presentes a sus trabajadores, conforme al artículo 8° numeral 8 del Reglamento de Comprobantes de Pago.

Debe tenerse en cuenta que esta entrega de bienes a los trabajadores califica como retiro de bienes y, por tanto, está gravada con el Impuesto General a las Ventas (IGV). No obstante, como contrapartida a ello, la empresa puede deducir como crédito fiscal, el IGV pagado en la compra de los bienes que posteriormente se entregan a los trabajadores.

De otro lado, se debe tener presente que el valor de los bienes entregados a los trabajadores, se considera para el cálculo del Impuesto a la Renta –quinta categoría– del trabajador que los recibe, de conformidad con el Art. 34° inciso a) de la Ley del Impuesto a la Renta.

Gastos recreativos por celebraciones navideñas y de fin de año

El inciso ll) del artículo 37 de la LIR establece que son deducibles para fines de determinar la renta neta imponible de tercera categoría, los gastos y contribuciones destinados a prestar al personal servicios de salud, **recreativos**, culturales y educativos, así como los gastos de enfermedad de cualquier servidor.

Asimismo, se establece como límite para los gastos recreativos, que solo será deducible por este concepto como máximo el 0,5% de los ingresos netos del ejercicio, y hasta 40 UIT.

Los gastos realizados por los agasajos o celebraciones navideñas o de año nuevo o agasajos similares son considerados gastos recreativos deducibles para efecto del Impuesto a la Renta de tercera categoría, siempre que se establezca que cumpla con el principio de causalidad, para establecer la relación entre el gasto efectuado y la celebración que agasaja a los empleados coadyuvando a un mejor clima laboral que repercuta en la productividad de la empresa.

Aspectos laborales

Cabe mencionar que los obsequios de canastas, pavos, panetones, etc. no están gravados con aportes y contribuciones sociales (AFP, ONP, ESSALUD) por cuanto no califican como “remuneración” para estos efectos, conforme con el Art. 19

inciso d) de la Ley de CTS, por remisión del artículo 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – TU0 aprobado por DS 003-97-TR.

Finalmente, tener presente que estos conceptos se deben considerar en la planilla de pago de remuneraciones del trabajador, en el rubro de conceptos “no remunerativos” tal como lo establece el Art. 19 inciso d) de la Ley de CTS, y el artículo 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

|